

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОСЬМОГО СОЗЫВА

ДЕПУТАТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ



Государственная Дума ФС РФ
Дата 24.04.2026 12:22
№ 1215198-8; 1.1.

24 04 2026 г.

№ 014

Председателю
Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации

В.В.ВОЛОДИНУ

Уважаемый Вячеслав Викторович!

В соответствии со статьей 104 Конституции Российской Федерации вносим на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона «О внесении изменения в статью 128 Трудового кодекса Российской Федерации».

- Приложение:
1. Текст законопроекта на 1 л. в 1 экз.
 2. Пояснительная записка на 4 л. в 1 экз.
 3. Финансово-экономическое обоснование на 1 л. в 1 экз.
 4. Перечень актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению, дополнению или принятию в связи с принятием Федерального закона на 1 л. в 1 экз.
 5. Копии текста законопроекта и материалов к нему на магнитном носителе в 1 экз.

Г.К.Арапов

В.А.Даванков

А.О.Ткачёв

Я.А.Самылин

Вносится депутатами
Государственной Думы

В.А.Даванковым,
Г.К.Араповым,
Я.А.Самылиным,
А.О.Ткачевым

Проект №1215198-8

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О внесении изменения в статью 128
Трудового кодекса Российской Федерации

Статья 1

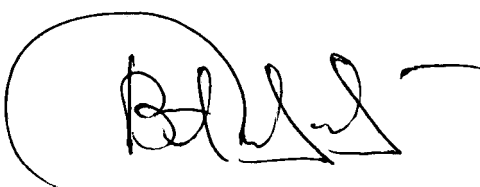
Внести в статью 128 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2013, № 27, ст. 3449; 2016, № 27, ст. 4238; 2020, № 17, ст. 2705) изменение, дополнив часть вторую абзацем следующего содержания:

«работникам в случае болезни супруга или близкого родственника (родителей, детей, родных братьев и сестер, дедушки, бабушки, внуков), подтвержденной медицинским документом, – до пяти календарных дней в году.».

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент
Российской Федерации



ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к проекту федерального закона «О внесении изменения в статью 128
Трудового кодекса Российской Федерации»

Проектом федерального закона «О внесении изменения в статью 128 Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – законопроект, Федеральный закон) предлагается установить обязанность работодателя по письменному заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случае болезни супруга или близкого родственника, подтвержденной медицинским документом, продолжительностью до пяти календарных дней в году.

В настоящее время при внезапной болезни супруга или близкого родственника работнику нередко требуется отсутствовать на рабочем месте для сопровождения близкого человека в медицинскую организацию, организации первичного ухода, решения вопросов госпитализации либо иных неотложных вопросов. Действующая редакция части первой статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации не закрепляет в такой ситуации гарантированного права работника на кратковременное освобождение от работы: отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению, а его продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем. Официальные разъяснения Федеральной службы по труду и занятости и подход, отраженный в обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации, подтверждают разграничение между случаями, когда такой отпуск предоставляется по соглашению сторон, и случаями, когда работодатель обязан предоставить его по прямому предписанию закона. В результате при объективно уважительных семейных обстоятельствах работник фактически зависит от усмотрения работодателя, что не обеспечивает необходимой правовой определенности и создает риск конфликтов в трудовых отношениях.

Правоприменительная практика также подтверждает необходимость принятия законопроекта. Так, Определением Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2023 № 88-293/2023-(88-11325/2022) по делу № 2-290/2022 признано незаконным увольнение работника за прогул в ситуации, когда он был вынужден сопровождать престарелую мать на обследование и лечение в другой город; суд указал, что работник оказался в тяжёлой жизненной ситуации, а причина его отсутствия являлась уважительной. Определением Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 27.03.2025 по делу № 8Г-1762/2025 [88-2603/2025] поддержан вывод о незаконности увольнения работника, отсутствовавшего на рабочем месте в связи с болезнью матери и необходимостью ухода за ней; суды учли, что работник обращался с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, а факт болезни подтверждался медицинскими документами. Определением Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 29.09.2025 № 88–15252/2025 также признано незаконным увольнение работника, который покинул рабочее место в связи с госпитализацией матери с переломом бедра, необходимостью дать согласие на операцию и приобрести лекарства и предметы ухода. Апелляционным определением Воронежского областного суда от 26.02.2019 по делу № 33–1210/2019 суд встал на сторону работника, отсутствовавшего на работе из-за необходимости сопровождения заболевшего ребёнка в поликлинику, указав, что уход за больным членом семьи может являться уважительной причиной отсутствия. Таким образом, судебная практика уже исходит из социальной значимости подобных обстоятельств, однако защита работника в настоящее время обеспечивается лишь последующей судебной оценкой, а не прямой и заранее определённой трудовой гарантией.

Указанная правовая неопределенность требует специального закрепления соответствующей гарантии именно в части второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации. Данная норма уже используется законодателем для установления случаев, когда работодатель обязан предоставить отпуск

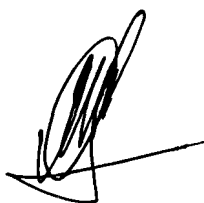
без сохранения заработной платы независимо от своего усмотрения – отдельным категориям работников либо при наступлении конкретных жизненных обстоятельств. Развитие такого подхода подтверждается и последними изменениями законодательства: Федеральным законом от 9 апреля 2026 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» часть вторая статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации дополнена новым обязательным случаем предоставления такого отпуска, вступающим в силу с 1 сентября 2026 года. Следовательно, включение в указанную норму случая болезни супруга или близкого родственника соответствует уже применяемой законодательной модели и совершенствует общую конструкцию статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действующее законодательство об обязательном социальном страховании предусматривает возможность оформления листка нетрудоспособности при необходимости ухода за больным членом семьи. Такой механизм не охватывает все ситуации, в которых работнику объективно необходимо срочно отсутствовать на рабочем месте в связи с болезнью супруга или близкого родственника, поскольку он связан с условиями страхового обеспечения и не образует самостоятельной трудовой гарантии кратковременного освобождения от работы. В остальных случаях ухода за больным членом семьи при лечении в амбулаторных условиях пособие по временной нетрудоспособности выплачивается не более чем за 7 календарных дней по каждому случаю заболевания и не более чем за 30 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим членом семьи. Следовательно, действующее регулирование не устраняет потребность в самостоятельной норме трудового законодательства, позволяющей работнику оперативно урегулировать наиболее острые семейные обстоятельства.

Предлагаемое изменение направлено на установление гарантии, позволяющей работнику на законных основаниях временно отсутствовать на работе в необходимых семейных обстоятельствах. Законопроект

не предусматривает оплаты соответствующего периода, ограничивает продолжительность такого отпуска пятью календарными днями в году и предполагает документальное подтверждение болезни супруга или близкого родственника. Выбор именно такого предела соответствует логике самой статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой для ряда социально значимых жизненных обстоятельств уже предусмотрен аналогичный максимальный срок отпуска без сохранения заработной платы – до пяти календарных дней. В целях правовой определенности законопроектом прямо определяется круг лиц, на которых распространяется соответствующая гарантия.

Принятие законопроекта способствует повышению уровня социальной защищенности работников, формированию более предсказуемого и гуманного регулирования трудовых отношений, а также снижению числа спорных ситуаций, связанных с необходимостью кратковременного отсутствия работника по причине болезни супруга или близкого родственника.



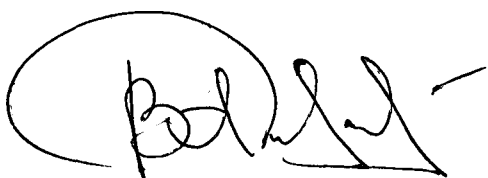
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
к проекту федерального закона «О внесении изменения в статью 128
Трудового кодекса Российской Федерации»

Реализация положений проекта федерального закона «О внесении изменения в статью 128 Трудового кодекса Российской Федерации», предусматривающего установление обязанности работодателя по письменному заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случае болезни супруга или близкого родственника, подтвержденной медицинским документом, продолжительностью до пяти календарных дней в году, не потребует принятия новых расходных обязательств Российской Федерации.

Предусматриваемые законопроектом изменения носят праворегулирующий характер и направлены на уточнение объема трудовых гарантий работников. Организационно-правовое обеспечение реализации закона будет осуществляться в рамках установленной компетенции федеральных органов исполнительной власти и действующего механизма правоприменения в сфере трудового законодательства.

Реализация положений федерального закона не предусматривает выплату пособий, компенсаций, субсидий либо иных денежных обязательств за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации или местных бюджетов, поскольку соответствующий период отсутствия работника на работе является отпуском без сохранения заработной платы.

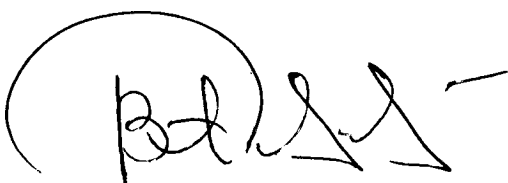
В связи с изложенным принятие федерального закона не потребует дополнительных расходов федерального бюджета.



ПЕРЕЧЕНЬ

актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению, дополнению или принятию в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменения в статью 128 Трудового кодекса Российской Федерации»

Принятие Федерального закона «О внесении изменения в статью 128 Трудового кодекса Российской Федерации» не потребует признания утратившими силу, приостановления, изменения или принятия иных нормативных правовых актов.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by several strokes.A handwritten signature in black ink, featuring a series of overlapping loops.Two handwritten signatures in black ink. The top one is a stylized signature with a long horizontal line extending to the right. The bottom one is a simpler signature with a few strokes.